

650.3
DWI
b c.1

**BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Bagian Produksi C.V. Aneka Ilmu Semarang)

LAPORAN INTERNSHIP

*Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Manajemen
Universitas Diponegoro
Untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh derajat sarjana S - 2 Magister Manajemen*



Diajukan oleh :

Nama : Ida Hayu Dwimawanti
NIM : C4A097019

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2000**

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Internship berjudul

**BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(*Studi Kasus Pada Bagian Produksi C.V. Aneka Ilmu Semarang*)**

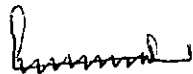
Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Dra. Ida Hayu Dwimawanti

**telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 17 Februari 2000
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima**

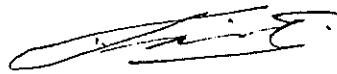
Semarang, 17 Februari 2000

Penguji



Drs. Daryono Rahardjo, MM

Pembimbing



Prof. Dr. Soewito

RINGKASAN

Kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang, yang rendah, berdasarkan pada banyaknya karyawan yang mangkir serta *turn-over* karyawan yang cukup tinggi merupakan masalah yang melatar belakangi penelitian ini.

Adapun penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis Signifikansi hubungan variabel pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan teman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Memformulasi strategi pencapaian kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat kekuatan pengaruhnya.

Penelitian dilakukan pada karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang selanjutnya responden penelitian adalah seluruh karyawan di bidang finishing sebanyak 80 orang.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara berdasarkan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan literatur.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan rumus Chi-Square yang diteruskan dengan uji *coefficient contingency*, disertai pula dengan analisis kualitatif.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pekerjaan, gaji, promosi, atasan dan teman kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang.

Adapun derajat keeratan hubungan variabel adalah sebagai berikut : variabel pekerjaan dan promosi mempunyai derajat hubungan yang kuat, variabel gaji dan atasan mempunyai derajat hubungan yang lemah sedangkan variabel teman kerja mempunyai derajat hubungan yang sangat kuat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing dipengaruhi oleh variabel pekerjaan, promosi, atasan, dan teman kerja dengan urutan sebagai berikut : variabel teman kerja, pekerjaan, promosi, gaji dan atasan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pihak manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan kelima variabel (pekerjaan, gaji, promosi, atasan, teman kerja berdasarkan dominasi pengaruhnya dengan urutan teman kerja, pekerjaan dan promosi, gaji dan atasan. Dengan demikian manajemen CV. Aneka Ilmu perlu melakukan pembenahan internal perusahaan dengan cara peningkatan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama, perbaikan kondisi kerja karyawan (transparansi kebijakan perusahaan, rotasi kerja, tersedianya klinik sederhana), kesempatan promosi, kenaikan gaji secara periodik, komunikasi secara terbuka antar atasan dan karyawan.

ABSTRACT

Work satisfaction of the production employees (finishing) of C.V. Aneka ILMU Semarang, which is low and based on high absence of the employees and relatively high turn-over of the employees, is background of this research.

This research is purposed :

1. To analyze significance of the correlation of variables : work, salary, promotion, superior and colleague for work satisfaction of the employees of C.V. Aneka Ilmu Semarang.
2. To analyze factors which have dominant influence for work satisfaction of the employees.
3. To formulate strategies of achievement for the work satisfaction of the employees based on degree of influence.

The research was carried out in production (finishing) department of CV. Aneka Ilmu Semarang. Respondents of the research were all employees in the finishing department that of 80 employees.

The primary data gathering was done by interview based on questionnaire and the secondary data were obtained from literatures.

The data analysis was done quantitatively by applying the chi-square formula and the coefficient contingency test supported by the qualitative analysis.

The research indicates that the variables of work, salary, promotion, superior, and colleague have a significant correlation for the work satisfaction of the production (finishing) employees of CV. Aneka Ilmu Semarang.

The degree of closeness of the correlation of variables are as follows : work and promotion variables have a strong correlation degree, salary and superior variables have a weak correlation and the colleague variable have a very strong correlation degree.

Thus, it can be concluded that the work satisfaction of the production (finishing) employees are affected by work, promotion, superior, and colleague with the following sequence : colleague, work promotion salary and superior variables.

To rise the work satisfaction of the employees the management of the firm should consider the five variables (work, salary, promotion, superior and colleague) based on the domination of influence with the sequence of colleague, work and promotion, salary and superior. Thus, the management of CV. Aneka Ilmu Semarang Need to implement an internal improvement in the firm by improving collective activities, improvement of employees work condition (transparency of the firm's policy, work rotation, and availability of clinic), promotion opportunity, periodically increasing the salary, open communication between superior and subordinate.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga kami dapat menyelesaikan penulisan laporan internship dengan judul "**BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang)**" dengan baik

Penulisan laporan internship ini merupakan salah satu tugas untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat sarjana S2 Magister Manajemen pada Universitas Diponegoro.

Dengan keberhasilan dalam menyelesaikan penulisan laporan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Ir. Eko Budihardjo , MSc, selaku rektor Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. Suyudi M. selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
3. Bpk. Prof. Dr. Soewito selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dalam penulisan laporan internship ini.
4. Para Dosen Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro yang telah banyak membantu dalam penulisan Laporan Internship ini.
5. Direktur dan Staf CV. Aneka Ilmu Semarang yang memberi ijin untuk melakukan penelitian.

6. Kedua orang tuaku, kakak dan adik yang telah memberikan dorongan atas terselesaikannya laporan internship ini.
7. Suami dan anak-anakku tercinta yang telah banyak memberikan dorongan dan inspirasi dalam penulisan laporan Internship ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang membantu selama mengikuti pendidikan, melakukan penelitian, menyusun laporan internship, dan mengikuti ujian akhir.

Kami menyadari bahwa Laporan Internship ini masih mempunyai banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu sangat kami harapkan kritik dan saran demi kesempurnaan laporan internship ini

Akhirnya harapan kami semoga laporan internship ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro dan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Semarang, Februari 2000

Penulis
Ida Hayu D.

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Abstract	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian	6
1.4 Metode Penelitian	6
1.4.1 Jenis Data	6
1.4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	7
1.4.3 Metode Pengumpulan Data	8
1.4.4 Teknik Analisis Data	8

1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Telaah Pustaka.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Hipotesis.....	25
2.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	28
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan	28
3.2 Manajemen dan Struktur Organisasi Perusahaan	29
3.3 Perkembangan Peralatan Mutakhir	31
3.4 Jenis Produk CV. Aneka Ilmu	34
3.5 Perkantoran dan Pergudangan.....	40
3.6 Kantor-Kantor Perwakilan.....	41
3.7 Armada Angkutan.....	45
3.8 Kesejahteraan Karyawan.....	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Analisis Data Identitas Responden	52
4.1.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	52
4.1.2 Responden Menurut Masa Kerja.....	53
4.1.3 Responden Menurut Penghasilan	53
4.2 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
4.3 Hubungan Antar Variabel.....	58

4.3.1 Hubungan Pekerjaan dengan Kepuasan	
Kerja Karyawan	58
4.3.2 Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja Karyawan .	60
4.3.3 Hubungan Promosi dengan Kepuasan Kerja	
Karyawan	62
4.3.4 Hubungan atasan dengan Kepuasan Kerja	
Karyawan	63
4.3.5 Hubungan Teman Kerja dengan Kepuasan	
Kerja Karyawan	65
4.4 Derajat Hubungan Variabel Pekerjaan, Gaji, Promosi,	
Atasan, Teman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	
Karyawan	67
4.5 Implikasi Strategi	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1 Jumlah Absensi Karyawan Tahun 1998	4
Tabel 1.2 Data Pengunduran Diri Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penerapan Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow.....	19
Tabel 2.2 Teori Motivasi Dua Faktor	21
Tabel 2.3 Motivasi MC. Clelland	22
Tabel 3.1 Perkembangan Jumlah Buku (Satuan Buah).....	40
Tabel 4.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.3 Responden Menurut Penghasilan (Per bulan)	53
Tabel 4.4 Variabel Pekerjaan.....	54
Tabel 4.5 Variabel Gaji	55
Tabel 4.6 Variabel Promosi.....	55
Tabel 4.7 Variabel Atasan.....	56
Tabel 4.8 Variabel Teman Kerja	57
Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.10 Hubungan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.11 Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.12 Hubungan Promosi dengan Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.13 Hubungan Atasan dengan Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.14 Hubungan Teman Kerja dengan Kepuasan Kerja	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV. Aneka Ilmu Semarang	30
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Lampiran 1 Kuesioner	76
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	80
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup	81
Lampiran 4 Hasil Analisis Chi-Square Test	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era keterbukaan dan globalisasi saat ini, menuntut adanya perubahan pola pikir para manajer dan pimpinan agar lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi/perusahaan.

Anggapan bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapai tujuan perusahaan serta pelengkap suatu rangkaian kegiatan perusahaan semata, harus sudah mulai ditinggalkan dan digantikan dengan kenyataan bahwa sumber daya manusia adalah "Asset" perusahaan yang harus selalu dipelihara baik fisik maupun mental dan dikembangkan agar senantiasa memberikan kontribusinya bagi kemajuan perusahaan.

Salah satu tantangan berat yang harus dihadapi oleh seorang manajer adalah bagaimana dapat menggerakkan para karyawannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka seorang manajer harus mampu berperan sebagai motivator, sehingga para karyawan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan dan mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Pemeliharaan dan pengembangan karyawan perusahaan merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Hal ini disebabkan manusia merupakan modal utama bagi perusahaan yang memiliki keterbatasan, kelebihan, emosi dan perasaan yang mudah berubah karena adanya perubahan lingkungan sekitar.

Emosi dan keinginan karyawan yang tidak tersalurkan atau tidak terpenuhi akan dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu emosi ini harus dipelihara agar menjadi kekuatan positif untuk menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja. Sedang keinginan yang tidak terpenuhi harus menjadi perhatian perusahaan agar dapat menjadi tenaga penggerak dan motivasi yang membangkitkan disiplin kerja, kemauan kerja karyawan atas tugas yang dibebankan.

Karyawan yang tidak mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat kerja dan akan berakibat tingginya tingkat kemangkiran karyawan serta meningkatnya *turn over* karyawan yang amat merugikan perusahaan. Salah satu cara untuk mengurangi gejala karyawan tersebut adalah dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja tersebut maka akan dapat terwujud loyalitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan

disiplin kerja, semangat kerja, rasa aman, mengurangi tingkat kemangkiran dan *turn over* karyawan perusahaan.

CV. Aneka Ilmu Semarang merupakan salah satu pelaku ekonomi dari sektor swasta yang bergerak dibidang industri buku yang secara terintegrasi menangani bidang penerbitan, jasa cetak dan distributor buku melalui toko-toko buku maupun melalui perwakilan perusahaan di daerah-daerah di luar kota Semarang

Dalam proses produksinya CV. Aneka Ilmu Semarang lebih bersifat *Labor Intensive* atau padat karya dengan menggunakan tenaga kerja manusia yang dominan, disamping menggunakan mesin-mesin.

Dengan demikian sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor tenaga kerja mengingat proses produksinya banyak dilakukan oleh tenaga kerja manusia yang pada akhirnya akan menentukan mutu produksinya.

Untuk mencapai hasil produksi yang terbaik maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka C.V. Aneka Ilmu perlu pula untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan pada kenyataan bahwa kepuasan kerja dapat meminimalisasi kemangkiran dan *turn over* karyawan maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan produksi CV. Aneka Ilmu Semarang.

Adapun penelitian ini dibatasi hanya pada sub. bagian finishing saja, karena melihat adanya kondisi bahwa pada bagian ini kepuasan kerja karyawan rendah, dengan melihat sering terjadinya karyawan yang mangkir serta adanya permohonan pengunduran diri karyawan dalam setiap bulannya.

Tabel 1.1.
Jumlah Absensi Karyawan Tahun 1998

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	%
Januari	80	25	31,25
Februari	80	15	18,8
Maret	80	16	20
April	80	18	22,5
Mei	80	24	30
Juni	80	26	32,5
Juli	80	29	36,3
Agustus	80	17	21,3
Semptember	80	9	11,3
Oktober	80	14	17,5
November	80	16	20
Desember	80	9	11,3

Sumber : Personalia CV. Aneka Ilmu Semarang

Tabel 1.2.
Data Pengunduran Diri Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Mengundurkan diri	%
1996	110	20	18
1997	90	10	11,1
1998	80	10	12,5

Sumber : Personalia CV. Aneka Ilmu Semarang

1.2. Perumusan Masalah

Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing dengan melihat sering terjadinya kemangkiran karyawan (absensi karyawan) dan pengunduran diri karyawan tiap bulan dalam satu tahun.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis signifikansi hubungan variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan dan teman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang.

3. Untuk memformulasi strategi pencapaian kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat kekuatan pengaruhnya.

1.3.2. Kegunaan Penelitian.

1. Memberikan masukan bagi perusahaan tentang faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan sub bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan formulasi strategi pencapaian kepuasan kerja karyawan produksi (bagian finishing) pada CV. Aneka Ilmu Semarang.
3. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dalam melakukan penelitian serupa ataupun penelitian lebih lanjut.

1.4. Metode Penelitian

1.4.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian pada bulan November 1999, peneliti mendapatkan 2 jenis data yaitu data primer dan sekunder, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang diambil langsung dari sumbernya yaitu karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang melalui angket yang diberikan.

Data Primer ini terdiri dari dua bagian yaitu data tentang profil responden (umur, alamat, pendidikan) dan data tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan dan teman kerja).

2. Data Sekunder

Data yang telah diolah pihak lain atau data yang diperoleh dari buku-buku dan literatur, laporan hasil penelitian, majalah, koran, brosur.

Data tersebut diperoleh dari bagian personalia CV. Aneka Ilmu Semarang berupa sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, laporan jumlah karyawan maupun absensi karyawan.

1.4.2. Populasi dan Sampling.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Masri Singarimbun 1980).

Penelitian ini menitik beratkan pada analisis kepuasan kerja karyawan sub bagian finishing.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang sebanyak 80 orang yang sekaligus akan diambil seluruhnya sebagai responden dalam penelitian ini.

1.4.3. Metode pengumpulan data.

Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan cara :

a. Wawancara / Interview

Dengan melakukan tanya jawab langsung kepada Direktur CV, Aneka Ilmu, Kabag Personalia, Kabag Produksi serta karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang.

b. Angket

Dengan memberikan angket kepada seluruh responden untuk di isi.

Untuk memperoleh data sekunder dilakukan dengan membaca dan mempelajari laporan data-data jumlah karyawan produksi, data absensi karyawan, tingkat pendidikan, data mutasi karyawan, literature hasil penelitian yang berkaitan dengan substansi penelitian.

1.4.4. Teknik Analisis.

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan :

1. Analisis Chi – Square atau Chi – Kuadrat

Data dari hasil penelitian dapat digolongkan ke dalam beberapa faktor, karakteristik atau atribut, dimana tiap faktor atau atribut terdiri dari beberapa klasifikasi, kategori, golongan atau tingkatan.

Metode analisis Chi – square bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan yang cukup signifikan antara jumlah pengamatan suatu obyek tertentu pada setiap variabel terhadap nilai harapannya (expected value) yang berdasar hipotesis nol (H_0).

H_0 diuji dengan rumus :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dimana,

O_i = nilai pengamatan yang diperoleh pada kategori yang ke – i .

E_i = nilai harapan (expected value) pada kategori yang ke – i .

Σ = jumlah kategori yang diamati

2. Analisis Koefisien Kontingensi (C)

Metode ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang telah diteliti.

Metode ini menggunakan rumus :

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{N + X^2}}$$

Dengan demikian untuk menghitung C, terlebih dahulu harus menghitung X dengan rumus terdahulu, atau

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dimana,

O_{ij} = banyaknya kasus yang diobservasi yang dikategorikan dalam baris ke – I pada kolom ke j

E_{ij} = banyaknya kasus yang diharapkan di bawah H_0 untuk dikategorikan dalam baris ke – I dan kolom ke – j

Σ = menjumlahkan semua sel

N = banyaknya sampel

Kemudian untuk memperoleh C, harga yang diperoleh dari X dimasukkan dalam rumus C tersebut.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang kerangka penelitian yang mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Berisi tentang konsep teori yang melandasi penelitian tentang kepuasan kerja karyawan dan hipotesis yang akan dibuktikan serta definisi operasional variabel penelitian.

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Berisi tentang gambaran umum perusahaan C.V. Aneka Ilmu Semarang yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, manajemen dan struktur organisasi perusahaan, jenis produk, perkantoran dan transportasi serta kesejahteraan karyawan.

BAB IV : Analisis Data

Berisi tentang pengujian hipotesa yaitu hubungan antara variabel pekerjaan, gaji, promosi, atasan dan teman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Berisi tentang kesimpulan akhir dari hasil penelitian berdasar data yang diperoleh, serta rekomendasi yang dapat diberikan untuk dapat digunakan sebagai alat pemecahan masalah bagi C.V. Aneka Ilmu khususnya bagian finishing.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Telaah Pustaka

Teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip ini tidak menutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Dalam kenyataan kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Dengan demikian berarti menjadi prinsip utama pula bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap karyawan agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Teori dua faktor dari Herzberg (1997), memperkenalkan teorinya untuk memahami apa yang memberikan karyawan kepuasan dalam pekerjaannya, dengan anggapan bahwa hal ini dapat menunjukkan apa yang memotivasi mereka agar bekerja lebih keras.

Motivasi adalah faktor psikologi seperti rasa tertarik akan pekerjaan, rasa puas, rasa ikut berkembang dan bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas perusahaan .

Fraser, Tm (1983) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan diperlukan, karena dapat memberi dasar bagi kemungkinan terpenuhinya tingkat kebutuhan tersebut adalah fisiologis, rasa aman, cinta, kasih sayang dan identitas, harga diri dan aktualisasi.

Menurut Roustang, Guy (1977), peranan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Menghindarkan tingginya absensi dan kecepatan perputaran karyawan serta membangun kekuatan kerja yang lebih stabil
2. Mencapai produktivitas dan kualitas standard yang lebih baik.
3. Membuat penggunaan SDM lebih efisien.
4. Menciptakan landasan bertindak masyarakat industri terutama oleh orang-orang muda yang kurang menginginkan menerima kondisi pekerjaan jelek.

Dari kedua pendapat di atas jelas bahwa terciptanya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya mempunyai peranan yang cukup besar bagi terciptanya motivasi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, yang pada akhirnya menunjukkan pada mutu / kualitas hasil pekerjaan mereka. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan karyawan yang mau bekerja lebih keras dengan hasil pekerjaan yang sesuai kualitas

standar yang ada. Sebaliknya dengan kepuasan karyawan yang rendah maka akan mengakibatkan semangat kerja karyawan yang menurun, karyawan bermalas-malasan dan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang tidak sesuai kualitas standard yang ada.

T. Hani Handoko (1998), menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi dan perputaran karyawan dalam suatu perusahaan bahwa dengan kepuasan kerja karyawan yang meningkat maka tingkat absensi dan perputaran karyawan akan menurun, sebaliknya dengan kepuasan kerja karyawan yang menurun maka tingkat absensi dan perputaran karyawan akan meningkat.

Kepuasan (Satisfaction) seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja di pengaruhi oleh suatu keadaan sosial (Social Frame of Reference) (Faustino Cardoso Gomes, 1997).

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (T. Hani Handoko, 1998).

Melihat pada kedua konsep kepuasan kerja diatas, jelas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

→ Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif mereka terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja mereka.

T. Hani Handoko (1998) menjelaskan pula bahwa kepuasan kerja karyawan harus senantiasa dimonitor oleh manajemen bagian personalia, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya.

Kepuasan kerja, secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena itu mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang (Adam I. Indrawijaya, 1989).

Kepuasan tidak nampak secara nyata tapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain (Adam I. Indrawijaya, 1989) :

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian
- b. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup
- c. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap.

- d. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
- e. Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri.
- f. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan.
- g. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

Kepuasan (satisfaction) pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan ganjaran. Istilah kepuasan digunakan untuk menganalisis hasil yang telah dialami oleh seorang karyawan (Gibson, 1989).

Jadi kepuasan adalah konsekuensi dari imbalan dan hukuman yang dihubungkan dengan prestasi kerja yang lalu. Karyawan dapat merasa puas karena faktor-faktor (Gibson, 1989) :

1. Perilaku
2. Hasil karya
3. Imbalan yang sekarang ada

Dalam pendekatan sumber daya manusia berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life), agar sumber daya di lingkungannya dapat kompetitif.

Berdasarkan hubungan manusiawi (Quality of work life) maka ukuran keselamatan dan kepuasan kerja dapat dilihat dari (Hadari Nawawi, 1997)

1. Partisipasi kerja
2. Pengembangan karier
3. Penyelesaian konflik
4. Komunikasi
5. Kesehatan kerja
6. Keselamatan kerja
7. Keselamatan lingkungan
8. Kompensasi yang layak
9. Kebanggaan

Teori hierarki kebutuhan dari Maslow (1997) mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

Asumsi teori Maslow bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penerapan Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow

Hirarkhi Kebutuhan	Faktor-faktor Umum	Faktor-Faktor Organisasi
1. Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> a. Makanan b. Minuman c. Perumahan d. Sex 	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Kondisi kerja yang menyenangkan c. Kafetaria
2. Kebutuhan aman rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> a. Keamanan b. Stabilitas c. Perlindungan d. Jaminan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi kerja yang aman b. Jaminan Sosial c. Keamanan Kerja d. Pensiunan
3. Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Persahabatan b. Kasih Sayang c. Rasa saling memiliki 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mutu Supervisi b. Kelompok kerja yang erat c. Perkumpulan olah raga
4. Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan b. Status c. Pengakuan d. Dihormati 	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi dalam pekerjaan b. Kesempatan untuk berkreasi c. Tantangan Tugas d. Kemajuan dalam organisasi
5. Kebutuhan Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Perkembangan b. Prestasi c. Kemajuan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi dalam pekerjaan b. Kesempatan untuk berkreasi c. Tantangan Tugas d. Kemajuan dalam organisasi

Sumber : Perilaku Keorganisasian, Indriyo Gitosudarmo (1997)

Sedangkan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1997) mempertanyakan hubungan antara elemen-elemen pekerjaan dengan tingkat kepuasan seseorang.

Dalam teori dua faktor Herzberg memperkenalkan adanya faktor lingkungan dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor lingkungan (hygiene factors) adalah keseluruhan faktor yang kalau ada akan menyebabkan kepuasan, tetapi sebaliknya walaupun faktor tersebut tidak ada maka ketidakadaan ini menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja. Faktor lingkungan ini tidak memberikan motivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor ini tidak meningkatkan prestasi kerja seseorang, tetapi dapat menurunkan prestasi kerja.

Oleh sebab itu, faktor ini sering juga disebut faktor pemeliharaan (maintenance factors). Ke dalam faktor ini dapat disebutkan faktor kebijaksanaan organisasi, supervisi, hubungan dengan atasan dan rekan sekerja serta lingkungan pekerjaan.

Faktor lainnya adalah pekerjaan itu sendiri. Faktor ini dapat menimbulkan kepuasan kerja apabila sesuai dengan minat dan juga meningkatkan prestasi para pegawai. Faktor ini sering disebut faktor pendorong (motivator) atau juga disebut faktor pemuas. Ke dalam faktor ini termasuk faktor pekerjaan itu sendiri, rekognisi, pengembangan, kemungkinan peningkatan, dan prestasi.

Tabel 2.2
Teori Motivasi Dua Faktor

Faktor Lingkungan		Faktor Motivasional	
Faktor	Contoh	Faktor	Contoh
Kebijaksanaan, administrasi Dan organisasi	Keputusan untuk mengangkat orang luar bagi jabatan tingkat atas, penyediaan tempat parkir, insentif, dsb.	Prestasi	Kesempatan untuk merasakan bahwa seseorang dapat menghasilkan sesuatu yang lebih penting.
Supervisi	Kesempatann bagi pegawai rendahan untuk berpartisipasi dalam hal tertentu	Penghargaan	Pemberian tanda penghargaan, dorongan dari atasan, dsb.
Hubungan dengan atasan	Tingkat penghargaan atasan terhadap bawahan. Hubungan pribadi antara atasan dengan bawahan	Pekerjaan itu sendiri	Apakah pekerjaan tersebut menyenangkan dan memberikan penghasilan yang memadai.
Kondisi kerja	Adanya musik, ruangan ber AC, sinar yang cukup dan tidak bising.	Tanggung Jawab	Delegasi wewenang yang memungkinkan para pegawai untuk dapat mengawasi dirinya sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
		Kemajuan	Promosi sesuai dengan tingkat keberhasilan
		Pengembangan	Pengembangan profesi dan kematangan.

Sumber : Perilaku Organisasi, Adam I. Indrawijaya (1989)

Menurut McClelland (1989) dalam diri manusia terdapat 3 (tiga) macam motif, yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan motif berkuasa (*need for power*).

Tabel 2.3
Motivasi MC. Clelland

Aspek	Motif Berafiliasi	Motif Berkuasa	Motif Berprestasi
PENGERTIAN	Mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan yang erat dengan orang lain secara menyenangkan	Motif yang mendorong seseorang untuk menguasai/mendominasi orang lain	Motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan yang lebih baik.
CIRI-CIRI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang mengembangkan dan memelihara hubungan yang erat dan intim 2. Emosional dan mudah resah serta sedih bila berpisah 3. Senang kegiatan yang bersifat karya. 4. Senang bekerja sama dengan orang lain 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang mempengaruhi orang lain 2. Senang kegiatan yang keras dan yang memerlukan banyak tenaga pikiran. 3. Senang mengendalikan orang lain 4. Senang membantu orang kadang-kadang tanpa diminta sekalipun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang berkompetensi dengan orang lain. 2. Senang berkompetensi dengan diri sendiri . 3. Senang mencari kegiatan atau kreatif. 4. Senang bersibuk diri mengusahakan karier yang lebih baik untuk keperluan y.a.d

Sumber : Perilaku Organisasi, Adam I. Indrawijaya (1989)

Menurut Luthans (1995) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu : (Husein Umar, 1998)

1. Pembayaran seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi pekerjaan.
4. Kepenyeliaan (supervisi).
5. Rekan kerja.

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee's view their work. It is affected by environment. The job it self affect satisfaction through its design. Job that are rich in behaviour elements such as autonomy, variety task identity, task significance and feedback contribute to an employee's satisfaction (William B. Werther, Jr & Keith Davis, 1996).

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan rasa senang dan tidak senang atas pekerjaannya, melalui desain kerjanya, jenis atau variasi tugas dan ketepatan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Smith, Kendall dan Hullin (1969) telah menyarankan adanya lima ukuran karakteristik penting kepuasan kerja, yaitu (J. W. Walker, 1980) :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan seseorang atas tugas yang menarik, kesempatan belajar dan perubahan penerimaan tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah uang imbalan yang dapat diterima dan tingkat perbandingan dengan beberapa perusahaan lain.

3. Kesempatan Promosi.

Perubahan kemajuan dalam tingkatan hierarki.

4. Atasan

Kemampuan atasan untuk menyiapkan asistensi teknik dan tingkah laku dukungan.

5. Kolega Kerja.

Tingkat peran serta para karyawan dalam bentuk penggunaan kecakapan teknik dan dukungan kemasyarakatan.

Berdasarkan teori-teori di atas maka peneliti mengambil beberapa variabel penelitian yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, kolega kerja atau teman kerja yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

P. Suryadi dalam penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Perhubungan Propinsi Jawa Tengah tampak bahwa dari hasil analisis terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. Faktor pertama (pendapatan, pengawasan, hubungan kerja dan karir.
2. Faktor kedua (jabatan).
3. Faktor ketiga (kondisi kantor).
4. Faktor keempat (pencapaian pangkat).

Soewarno dalam penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Sritex Sukoharjo tampak bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji, promosi, atasan, rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel pekerjaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Dengan model penelitian yang dideskripsikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 : ada hubungan yang signifikan antara Pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 : ada hubungan yang signifikan antara Gaji dengan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3 : ada hubungan yang signifikan antara Kesempatan Promosi dengan kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 4 : ada hubungan yang signifikan antara Atasan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 5 : ada hubungan yang signifikan antara teman kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Diukur dari tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaannya, gaji, promosi, atasan dan teman kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri

Yang dimaksud adalah kondisi kerja karyawan dalam perusahaan, diukur dari tingkat :

- kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan keahlian
- keamanan dan ketenangan dalam bekerja
- kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- keinginan pindah atau meninggalkan pekerjaan
- hasil yang diperoleh dari pekerjaan

3. Gaji

Yang dimaksud adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, Diukur dari :

- Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan keluarga
- Kesesuaian gaji dengan kemampuan karyawan
- Kepuasan atas gaji yang diterima
- Frekuensi menerima insentif
- Kesesuaian insentif yang diterima dengan pekerjaan

4. Promosi

Yang dimaksud adalah kesempatan untuk mengembangkan karyawan, diukur dari :

- Kesempatan mengembangkan karier
- Kesesuaian dengan prestasi
- Ketepatan waktu promosi
- Kesempatan mendapatkan promosi
- Transparansi prosedur promosi

5. Atasan

Yang dimaksud adalah perlakuan atasan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan, diukur dari :

- dorongan pada bawahan untuk berprestasi
- keterbukaan dengan karyawan
- kepercayaan atasan terhadap bawahan
- tingkat pengawasan terhadap bawahan
- pemberian tanda penghargaan atas prestasi karyawan

6. Teman Kerja

Yang dimaksud adalah hubungan antara manusia (teman kerja dalam melakukan pekerjaan), diukur dari :

- Keeratan kelompok kerja
- Kemampuan untuk saling membantu
- Frekuensi diskusi dalam menyelesaikan masalah
- Kemampuan dalam bekerja sama
- Kemampuan untuk dapat dipercaya

BAB III

GAMBAR UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

C.V. Aneka Ilmu berdiri pada tanggal 2 Maret 1978 dengan susunan pengurus, H. Soewanto sebagai direktur sekaligus pemilik, Ny. Sri Hartini sebagai pengurus dan wakil.

Pada tanggal 18 Agustus 1982 pihak manajemen mengajukan permohonan untuk menjadi anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), dengan tujuan agar lebih profesional dan lebih banyak meminta pengalaman dari penerbit lain. Disamping itu dengan menjadi anggota IKAPI perusahaan dapat memperoleh sebagai berbagai kemudahan, bimbingan, perlindungan baik dalam menghadapi kesulitan bahan baku, pengurusan pajak maupun dalam berhubungan dengan instansi pemerintah dengan demikian C.V. Aneka Ilmu semakin luas dikenal masyarakat dan Instansi pemerintah.

Lokasi perusahaan semula berada di Jalan Pleburan VIII/08 Semarang. Setelah mengalami kemajuan yang pesat dan perusahaan semakin besar maka pihak manajemen merasa perlu dapat menjadikan semua kegiatan pengendalian perusahaan berada

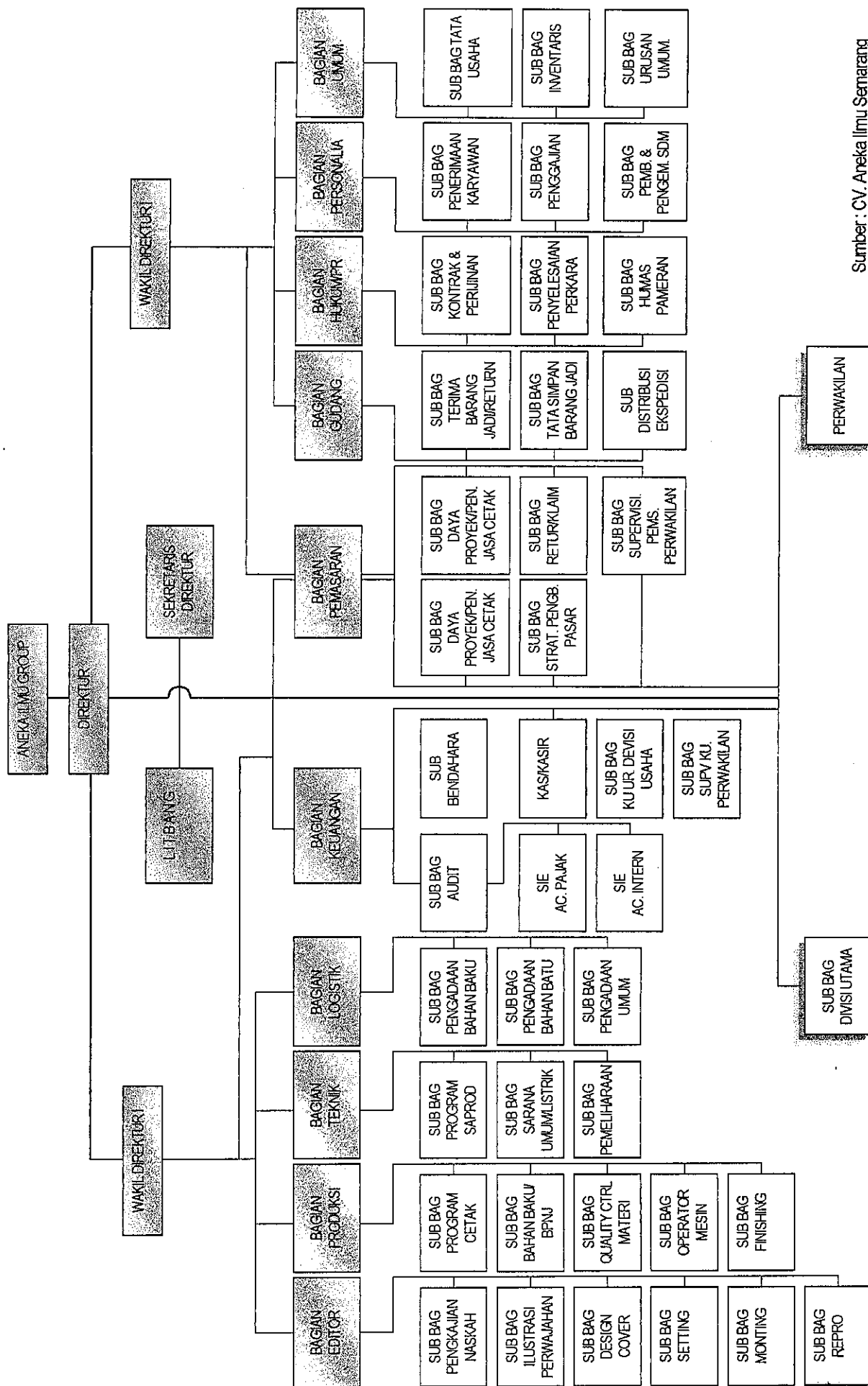
dalam satu atap. Sehingga lokasi perusahaan dipindahkan ke Jalan Raya Sayung Demak Km 8.9 Semarang.

3.2. Manajemen dan Struktur Organisasi Perusahaan

Manajemen perusahaan pada awal berdirinya masih merupakan manajemen keluarga. Semua bergotong royong untuk melakukan pekerjaan, baik kerja intelektual maupun kerja fisik.

Dengan semakin besarnya C.V. Aneka Ilmu maka pihak manajemen perlu menyesuaikan diri untuk merubah manajemen keluarga dengan prinsip manajemen modern, dimana ada alur kerja yang jelas, pembagian yang jelas, *job description* dan *job authority*, semua ini dapat dilihat dari struktur organisasi perusahaan sebagai berikut :

GAMBAR 3.1.
STRUKTUR ORGANISASI CV. ANEKA ILMU SEMARANG



Sumber : CV. Aneka Ilmu Semarang

3.3. Perkembangan Peralatan Mutakhir

Perkembangan perusahaan pada dekade sembilan puluh, mengharuskan CV. Aneka Ilmu melengkapi mesin-mesin percetakan dan finishing yang lebih modern. Pembaruan ini tidak berhenti pada mesin-mesin cetak dan finishing saja, tetapi juga komputerisasi di bagian pra Cetak. Modernisasi sarana penerbitan ini merupakan bagian dari upaya peningkatan aktivitas dan efisiensi produksi dan sekaligus memenuhi tuntutan pasar. Modernisasi di bidang sarana produksi juga menuntut peningkatan sumber daya manusia sebagai pengendalinya/operator.

Modernisasi di Bidang Pra Cetak.

Hasil barang cetak tidak semata-mata karena canggihnya mesin cetak dan peralatan finishing, tetapi juga kualitas penggarapan pada masa pra cetak, termasuk pemilihan huruf, desain cover, warna, perwajahan/lay out dll. Sedangkan untuk kinerja setting dan perencaaan kulit muka, perwajahan, sudah dikembangkan dengan sistem komputerisasi dan *Scann Drum Model* terbaru. Penggunaan mesin-mesin modern di bidang proses film, plate akan menentukan kualitas produk. Khusus untuk komputerisasi, di samping kualitas, proses kerja mesin tersebut begitu cepat, sehingga dapat

mendukung efisiensi dan terbit tepat waktu. Pada saat ini perwakilan telah mendatangkan sarana pra cetak atau seperangkat komputer beserta mesin proses film. Dengan alat baru ini perusahaan tidak lagi melakukan lay out secara manual, tetapi sudah melalui komputer dan *out put* sudah dalam bentuk film positif yang siap di flate. Dengan alat bantu ini sudah mampu melakukan cetak jarak jauh. Daftar sarana pra cetak yang *computerized* sebagaimana tertera dibawah ini.

1) Mesin-Mesin Pra Cetak.

1. 8 Unit Computer Setting.
3 Unit Computer Design
2. 1 Unit Computer Agfa Proses 9550/Max Plus RIP
1 Unit Agfa Focus Colour Scanner.
3. 1 Unit Foto Type Setting Agfa Type : Avantra 44S or
Equivalent Ex. Kapasitas 2.500 exemplar/Jam. Operator 12
Orang.
4. 3 Unit mesin banding SULBI KOMPACT MINOR 0 NO. T. 137
Ex. England. Kapasitas 2.500 Exemplat/Jam.
Operator 12 orang.
5. 1 Unit mesin potong otomatis WHOLENBERGH Tpe MSC-1
No.. 3138028 ex Jerman.
Operator 12 Orang.

6. 1 Unit Mesin Arm gaterng T1-16 (B4) Ahesive Binding TM – 19.

Tree Knife Trimmer Tsa – 3, staker and Coveyor (ON LINE)

Tsk ex, Japan Kapasitas 8.000 Exsemplar/Jam

Operator 5 orang/jam

7. 1 Unit mesin potong POLAR.

Operator 2 Orang.

8. Unit mesin potong Three Knife Book trimmer ex. RRC model Qs – O2 BRAND NEW.

Kapasitas 6.000 exsemplar/Jam.

Operator 3 Orang.

9. Unit Mesin Varnis Ruey Rong Machinery Factory Co Type Uv 1.000 Ex. Taiwan.

Operator 3 orang.

10. Unit mesin Varnis IMPRA ex Kudus – Indonesia.

Kapasitas 2500 Print/Jam.

Operator 2 Orang.

2) Equipment/Perlengkapan.

1. 1 Unit Generator 250 KVA model NISSHA Edg 250 SN ENGINE MITSUB ISHI S6 APTA S/No. E 0122 SH/1989.

2. 1 Unit Mesin Diesel MERCEDES CM 336-A Van Kaick 199 KVA 220 # 80 V RPM.

1500 Frekuensi 5 Hz Ex. Jerman.

3. 1 Unit ISUZU TAIYO GENERATING SET 50 KVA, 1985.

3.4. Jenis Produk C.V. Aneka Ilmu.

Buku-buku yang di terbitkan adalah buku-buku pelajaran sekolah, dari TK, SD :

Jenis buku tersebut meliputi :

- 1) Buku sekolah dasar – Madrasah Ibtidaiyah.
 - a. Pelajaran SD (Pendidikan agama Islam, pendidikan pancasila dan kewarganegaraan, Bahasa Indonesia dan Ilmu Pengetahuan Sosial, matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Penjaskes, Pendidikan Kesenian, Ketampilan, Bahasa Inggris, dan Bahasa Jawa).
 - b. Madrasah Ibtidaiyah (Qu'ran Hadis, Aqidah Akhlak, Fiqih, sejarah Islam dan Bahasa Arab), jenis buku pelajaran nasional khusus MI, terbit pula PPKN, Bahasa Indonesia, IPS Matematika IPA dan Bahasa Daerah).
 - c. Buku pendamping (Atlas SD, Dokter Kecil, Penunjang UKS, RPUL, RPAL, RPAIL, RPUIL, dan Lagu Wajib)
 - d. Buku Tes Sub Sumatif, Bank Soal Bahasa Jawa BABON dan siap EBTANAS)
 - e. Satuan pelajaran terbit untuk semua bidang studi dan kelas.
- 2) Buku sekolah Lanjutan Tingkat Pertama – Madrasah Tsanawiyah
 - a. Pelajaran SLTP (Pendidikan Agama Islam Pancasila dan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Ilmu Pengetahuan

Alam Olah Raga dan Kesehatan, Bahasa Inggris, Pendidikan Kesenian Ketrampilan dan Bahasa Jawa).

- b. Madrasah Tsanawiyah (Quran Hadis Aqidah Akhlak Fiqih Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa arab). Pelajaran Umum Khusus MTs (PPKn, Bahasa Indonesia, IPS, Matematika, UPA, Bahasa Inggris, Penjaskes).
- c. Tes dan Evaluasi (Tes Sumatif, siap EBTA SLTP Bimbingan Tes masuk SMA, Soal-soal Ebtanas SMP dan 500 soal latihan SMP).
- d. Buku pendamping SLTP Sederajat (LKS KKA Bahasa Inggris SLTP, LKS PAI, Rumus Matematika, Tabel Matematika, Buku-buku Pramuka dan Satuan Pelajaran).

3) Buku Sekolah Umum Madrasah Aliyah

- a. Pelajaran SMU (Pendidikan Agama Islam,. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia Ilmu Pengetahuan Sosial/Geografi, Ekonomi, Sejarah Sosial dan Antropologi, IPA/Fisika Biologi, Kimia Bahasa Inggris, Penjaskes Pendidikan Kesenian/S. Musik S. Rupa dan Ketrampilan).
- b. Tes dan Evaluasi (Persiapan Menghadapi EBTA/EBTANAS SMA IPA. UPS Rangkuman Soal Pembahasan Fisika, LKS Pendidikan Agama Islam).

- c. Madrasah Aliyah (Quran, Hadis, Aqidah Akhlak, Fiqih Sejarah Peradaban Islam dan Bahasa Arab).
 - d. Buku Pendamping SMU Sederajat (Pendidikan Seni Drama, Lagu Wajib, Over all, Pedoman EYD, Rumus Matematika Tabel Matematika daftar Logaritma Kumpulan Rumus Fisika dan Unsur berkala.
- 4) Buku-buku Perguruan Tinggi.
- a. Pokok-pokok Akuntansi Dasar,
 - b. Dasar dan Konsep Pendidikan Moral Pancasila.
 - c. Sejarah Pembentukan UUD 1945.
 - d. Mistar Ornamen.
- 5) Buku-Buku Administrasi Sekolah (TK, SD, SLTP, SMU).
- a. Buku Observasi Pribadi Anak
 - b. Daftar Kelas
 - c. Daftar Nilai
 - d. Buku Induk Murid
 - e. Daftar Absen.
 - f. Buku Rapor
 - g. Dll.
- 6) Buku-buku Umum
- a. Buku-Buku Agama Non Kurikulum.
 - b. Penunjang Sekolah
 - c. Bahasa dan Kamus

- d. Percakapan (Conversation)
- e. Tata Bahasa (Grammer)
- f. Buku-Buku Ketrampilam
- g. Buku seri masakan
- h. Buku Seri Percetakan
- i. Buku Seri Pertanian
- j. Buku Korespondensi
- k. Buku Biografi
- l. Buku Budaya Jawa
- m. Buku Aneka Ragam
- n. Buku Hukum dan Undang-Undang.
- o. Penjabaran dan Tanya Jawab.
- p. Buku Bela Diri.

Naskah yang masuk pada redaksi penerbit, untuk dapat diterbitkan harus atau akan melewati beberapa proses pengkajian. Pengkajian yang di terapkan tim redaksi meliputi, pengkajian materi, keamanan, bahasa, dan pangsa pasar sehingga naskah layak diterbitkan.

Di CV. Aneka Ilmu, pengarang buku umum lebih sering datang sendiri atau mengirim naskah ke redaksi. Sedangkan penyusun buku-buku pelajaran sekolah, adalah guru / pengajar maupun dosen terbaik dan terpilih yang telah membentuk tim penulis sesuai bidang keilmuannya masing-masing. Tim penulis inilah yang

menyusun naskah buku untuk di terbitkan CV. Aneka Ilmu. Adapun tim penulis penulis buku-buku CV. Aneka Ilmu Antara lain.

1) Tim Prestasi

Tim prestasi ini menyusun naskah buku seluruh bidang studi sekolah dasar.

2) Tim Arafah.

Tim Penyusun Pendidikan Agama Islam untuk SD, SLTP dan SMU.

3) Tim PPPG.

Tim Penyusun Buku Pelajaran Matematika untuk SD, SLTP, dan SMU.

4) Tim Rahmatika

Tim Penyusun buku pelajaran untuk Madrasah Ibtidaiyah (MI)

5) Tim Al Firdaus.

Tim Penyusun buku pelajaran bidang studi umum untuk ibtidaiyah (MI)

6) Tim Al Fatah.

Tim Penyusun buku pelajaran untuk madrasah Tsanawiyah (MTs)

7) Tim AN Najah

Tim penyusun pelajaran untuk madrasah Aliyah (MA).

8) Tim "Yayasan Studi Bahasa Jawa "Kantil".

Tim Penyusun Bahasa Jawa (Piwulang Jawa) SD.

- 9) MA. Sudiyatmana, B.A.
Tim Penyusun Buku Bahasa Jawa (Ajar Basa) SD.
- 10) Tim Kanwil Depag Prop. Jateng.
Tim Penulis Baca Huruf AL Quran untuk SD.
- 11) Suwardjo HP. BA
Penyusun buku Satuan Pelajaran seluruh Bidang studi untuk SD.
- 12) Tim Penulis P & K
Tim Penyusun soal-soal (BABON) untuk SD.
- 13) Muryati dkk
Tim penyusun buku IPS Ekonomi untuk SLTP
- 14) Drs. Koerwardoyo, dkk
Tim Penyusun Geografi untuk SLTP
- 15) Drs. Suwanto dkk
Tim penyusun buku pelajaran Matematika untuk SLTP dan SMU
- 16) Drs. Koeswardoyo, dkk
Tim penyusun buku Olah Raga dan Kesehatan untuk SD, SLTP dan SMU.
- 17) Tim Nuansa
Tim penyusun buku pelajaran Bahasa Inggris untuk SLTP dan SMU
- 18) Soegiyono, dkk
Tim Penyusun pelajaran Geografi, 94 SMU

19) Dra. Suryati, dkk

Tim penyusun buku Bahasa Indonesia 94 untuk SMU

Tabel 3.1.
Perkembangan Jumlah Buku
(Satuan Buah)

Jenis Buku	1996	1997	1998
SD/MI	8.002.976	6.732.014	1.265.635
SMP/Mts	3.453.828	1.462.193	47.435
SMU/MA	945.181	377.722	7.644
Lain-lain	1.909.242	1762.138	1.515.926
	14.313.223	10.336.064	2.838.638

Sumber : Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang

3.5. Perkantoran dan Pergudangan

Seiring dengan perkembangan Industri dan perubahan zaman, maka khususnya pimpinan perusahaan merasa perlu untuk dapat menjadikan semua kegiatan pengendalian perusahaan berada dalam satu atap. Setelah mengadakan perencanaan sampai matang serta untuk memperoleh tempat yang strategis, akhirnya pada tahun 1990. CV. Aneka ilmu mendapatkan lokasi yang sesuai, kemudian bersama perusahaan PMDN yang lain meresmikan pusat perkantoran dan pergudangan yang terletak di Jalan raya semarang Demak KM. 8,5. Peresmian kolektif ini ditandai dengan penandatanganan prasasti oleh menteri perindustrian Bapak Hartarto mewakili Presiden. Upacara peresmian perkantoran perusahaan

tersebut pada tanggal 30 Juli 1991. Lokasi kantor pusat dan sekaligus lokasi pabrik dan pergudangan, terdiri empat bangunan utama, bangunan I untuk percetakan. Bangunan ini menyatu dengan bangunan di sebelah utara berlantai dua, sebagai pusat perkantoran. Karena di tempat tersebut direksi/Pimpinan perusahaan berkantor. Kemudian bangunan ke II, untuk proses finishing (seperti dinding dan potong), dan menyatu di bagian utara, dua lantai untuk kegiatan pra cetak, yakni editing, setting, mounting serta reproduksi film. Bangunan ke III untuk pergudangan barang jadi, perpacking dan pengiriman. Terakhir, bangunan ke IV, adalah Masjid dengan kapasitas 100 orang di samping untuk kegiatan harian juga sholat jum'at. Sedangkan aula untuk kepentingan temu karyawan, pengajian rutin, rapat-rapat penataran karyawan dan makan siang, serta kegiatan kesenian, karena di tempat tersebut di sediakan gamelan. Di samping itu , ada bangunan lain seperti tempat jaga satpam dan bangunan parkir, rumah diesel dan lapangan tenis.

3.6. Kantor-Kantor Perwakilan

Untuk melayani konsumen yang tersebar di seluruh Wilayah Indonesia dan meningkatkan pelayanan dengan sebaik-baiknya maka perusahaan telah mendirikan perwakilan di tiap propinsi di seluruh Indonesia.

Dekade delapan puluhan perusahaan mampu mendirikan kantor perwakilan di Jakarta, Medan, Bandung, Surabaya, Surakarta. Saat ini perwakilan perusahaan ada di 44 kota besar tersebar di Indonesia :

Wilayah Sumatera

- 1) DI Kota Lhokseumawa, Banda Aceh
- 2) Medan, Sumatera Utara
- 3) Padang
- 4) Bukit Tinggi
- 5) Padang Sidempuan
- 6) Pakan Baru
- 7) Jambi
- 8) Bengkulu
- 9) Palembang.
- 10) Tanjung Karang (Penyalur)

Di Wilayah DKI

- 1) Jakarta, I (Penyalur)
- 2) Jakarta, II
- 3) Jakarta, III
- 4) Jakarta, IV

Di Wilayah Jawa Barat :

- 1) Bandung
- 2) Serang

- 3) Bogor
- 4) Cikampek
- 5) Cirebon

Di Wilayah Jawa Tengah

- 1) Semarang
- 2) Tegal
- 3) Pekalongan
- 4) Purwokerto
- 5) Magelang
- 6) Yogyakarta
- 7) Surakarta
- 8) Pati

Di Wilayah Jawa Timur

- 1) Surabaya
- 2) Bonjonegoro
- 3) Madiun
- 4) Kediri
- 5) Malang
- 6) Mojo Kerto
- 7) Jember

Di Wilayah Kalimantan

- 1) Pontianak
- 2) Banjarmasin
- 3) Palangkaraya
- 4) Balikpapan

Di Wilayah Sulawesi

- 1) Manado
- 2) Palu
- 3) Ujung Pandang

Di Wilayah Maluku

- 1) Ambon

Di Wilayah Nusa Tenggara dan Bali

- 1) Mataram
- 2) Kupang
- 3) Denpasar

Saat ini, jumlah karyawan di perwakilan perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, sebanyak 442 orang, Jumlah Karyawan tersebut akan bertambah sejalan dengan pertumbuhan perusahaan dan quota penjualan.

3.7. Armada Angkutan

Perkembangan perusahaan juga menuntut adanya sarana transportasi yang memadai. Adanya angkutan akan memperlancar mobilitas karyawan dan distribusi hasil produksi. Bila dalam dekade delapan puluhan perusahaan baru memiliki 10 buah kendaraan roda dua, 3 (tiga) buah kendaraan roda empat, kini pada akhir dekade sembilan puluhan jumlah inventaris kendaraan, sebagai berikut :
Kendaraan roda dua sejumlah 378 buah, dua puluh diantara berada di kantor pusat Semarang, dan selebihnya merupakan sarana operasional petugas pemasaran di perwakilan di seluruh Indonesia. Kendaraan roda empat sejumlah 56 buah, 26 buah diantaranya tersebar diperwakilan perusahaan di seluruh Indonesia, selebihnya ada di kantor pusat.

Adapun armada khusus untuk distribusi buku ke perwakilan untuk wilayah Sumatera Jawa, Bali dan Nusa Tenggara Barat sejumlah 10 buah terdiri dari

- 1) Sebuah Truk Tronton dengan kapasitas angkut 12 ton
- 2) Dua buah truk besar dengan kapasitas angkut masing-masing 6 ton.
- 3) Dua buah truk dengan kapasitas angkut masing-masing 4 ton.
- 4) Dua buah Pic up dengan kapasitas angkut masing-masing 0,5 ton
- 5) Sebuah Zebra Box dengan kapasitas angkut 0,5
- 6) Sebuah Izuzu Box dengan kapasitas angkut 1,2 ton.

Armada pengangkut buku tersebut melayani pengiriman buku untuk perwakilan dan untuk pihak lain/konsumen yang meminta barang dalam jumlah besar. Bagi kantor yang berada di luar jangkauan distribusi dengan angkutan darat buku-buku di kirimkan lewat kapal laut maupun lewat angkutan udara, karena disamping pilihan yang lebih murah, juga ketepatan waktu, barang sampai tujuan dengan aman.

3.8. Kesejahteraan Karyawan

Keberhasilan memimpin perusahaan menjadi besar, tidak lepas dari kemampuan pimpinan untuk menghindarkan diri dari gejala-gejala yang menimpa perusahaan, gejala bisa disebabkan oleh masalah eksternal, seperti kesulitan bahan baku, lesunya penjualan karena masalah intern, satu di antaranya adalah ketidakpuasan pekerja/karyawan kemudian melakukan tindakan konfrontatif terhadap perusahaan. Untuk mencegah atau meredam gejala tersebut antara lain dengan konkrit memenuhi kebutuhan normatif pekerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, menciptakan komunikasi yang harmonis , sehingga keinginan karyawan bisa diketahui pimpinan perusahaan dan dicari solusinya. Pembinaan mental spiritual tidak hanya secara fisik, ekonomi, tetapi juga spiritual. Di harapkan rasa memiliki perusahaan akan tumbuh dan melekat di hati karyawan, sehingga mereka akan

berfikir panjang untuk melakukan hal-hal yang sebenarnya juga akan merugikan karyawan sendiri.

Guna menjamin agar kepentingan normatif karyawan tidak terabaikan, maka perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya SPSI Unit Aneka Ilmu. Secara demokratis telah terpilih kepengurusan SPSI Aneka Ilmu.

Landasan kerja sama antara manajemen dan pihak karyawan selalu dengan semangat kebersamaan dan gotong royong karena keduanya saling membutuhkan. Perusahaan menyusun kesepakatan kerja bersama yang mengatur tentang hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan.

Bertolak dari pengertian bahwa standar gaji karyawan kini pada batas minimal adalah kebutuhan hidup minimal, maka perusahaan selalu menyesuaikan ketentuan pemerintah, dengan menyesuaikan setiap tahun. Pengertian gaji secara luas bukan sekedar *take home fee* (gaji yang di bawa pulang) tetapi juga aspek fasilitas, yang pada dasarnya meningkatkan kesejahteraan karyawan. maka ada beberapa fasilitas yang diupayakan agar dapat menopang kesejahteraan karyawan.

Sebagai usaha menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dengan karyawan terus di sesuaikan dengan langkah-langkah antara lain :

1) Pelayanan perusahaan

Pada mulanya seluruh karyawan mendapat pemeriksaan dan berobat gratis 1 (Satu) kali dalam sebulan. Kini seluruh karyawan diikuti setahun dalam program ASTEK dan JAMSOSTEK.

2) Tabungan Hari Tua

Perusahaan menaikkan gaji di luar ketentuan. Uang kenaikan tersebut tidak diberikan karyawan, tetapi sengaja oleh perusahaan ditabung pada bank yang telah ditunjuk. Tabungan tersebut atas nama karyawan dan dapat diambil bila karyawan yang bersangkutan keluar. Tabungan tersebut berfungsi sebagai tabungan hari tua.

3) Perumahan Untuk Karyawan.

Pembangunan proyek perumahan, saat ini telah sampai pada tahap ke dua. Tahap pertama sejumlah 16 rumah dan tahap kedua sejumlah 28 rumah di Kecamatan Genuk Sari Semarang. Karyawan yang begitu banyak, tidak mungkin mendapatkan rumah secara bersamaan oleh karena itu, perusahaan mengambil kebijaksanaan, yang berisi peraturan dan persyaratan memiliki rumah tersebut. Perumahan karyawan itu, lebih di prioritaskan untuk karyawan yang sudah berumah tangga dengan persyaratan mengangsur ringan dan tanpa uang muka. Angsuran di potong melalui gaji bulanan, besarnya bervariasi

sesuai dengan tipe rumah yang di ambil. Dalam hal ini, perusahaan tidak mengambil untung sepeserpun.

4) Koperasi Karyawan "ANEKA SARI"

Untuk mendukung kebutuhan karyawan, maka di bentuk koperasi karyawan yang bersifat koperasi serba usaha, yang kini melayani usaha simpan pinjam.

5) Pemberian Beras Bulanan.

Setiap karyawan yang aktif masuk kerja selama sebulan hari kerja, mendapatkan beras sebanyak 15 Kg. Bila ada hari kerja yang absen, jumlah beras yang ditentukan berkurang sesuai dengan jumlah hari absen.

6) Tunjangan Anak Istri.

Tunjangan ini diberikan setiap bulan yang di masukkan pada komponen gaji ($10\% \times$ gaji pokok, $3,5\%$ masing-masing anak max 3 anak).

7) Makan Siang Bersama

Untuk lebih dapat mewujudkan kebersamaan sesama karyawan, dan mempertebal rasa memiliki, maka perusahaan menyediakan makanan makan siang gratis. Selain itu, karyawan tetap mendapatkan uang makan tanpa mengalami potongan. Uang makan ini sebagai hadiah dari perusahaan (fungsi sosial).

8) Fasilitas Peribadatan

Kebutuhan beribadah untuk karyawan amatlah penting. Untuk lebih memberikan perluasan waktu dan kemudahan, direktur memutuskan membangun Masjid yang cukup besar di lingkungan taman perusahaan bagian belakang.

9) Fasilitas Olah Seni.

Kesibukan karyawan bekerja seharian sangatlah perlu mendapatkan tempat untuk menghilangkan ketegangan. Selain itu untuk sekedar melakukan kegiatan yang bersifat rekreatif mereka yang memiliki bakat dan berkemauan mengembangkan bakat, dapat berlatih karaoke maupun gamelan Jawa (Karawitan), karena perusahaan telah menyediakan guru/pelatih.

10) Fasilitas Olah Raga

Fasilitas Olah Raga yang dimiliki saat ini meliputi :

Lapangan Bola Volley, Tennis.

11) Transportasi Karyawan

Untuk keamanan dan kelancaran serta keselamatan karyawan, perusahaan memberikan kebijakan akan adanya bus untuk antar jemput karyawan. Saat ini perusahaan telah menyediakan 2 bus besar dan 2 mobil kijang dan espas. Dengan adanya jemputan tersebut, diharapkan karyawan dapat merasa tenang di jalan dan di rumah.

12) Pengajian Rutin dan Ibadah Naik Haji

Selain memberikan kesejahteraan yang bersifat keduniawian, juga di berikan kesejahteraan untuk kebutuhan rohaniah. Satu kali setiap bulan, perusahaan mengadakan kegiatan atau forum terbuka "Sambung Rasa dan Pengajian". Kegiatan ini merupakan usaha untuk selalu menyeimbangkan komunikasi antar karyawan dan perusahaan. Apa yang selama ini terpendam dalam hati karyawan dapat di sampaikan langsung dalam forum tersebut, dan solusi apa yang tepat akan di bahas bersama pula. Tidak cukup disitu saja, untuk dapat merangsang keimanan dan ketaqwaan karyawan. perusahaan juga memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunaikan ibadah haji, dengan biaya di tanggung perusahaan.

Kesempatan ini diberikan, di setiap musim haji. Melalui seleksi, perusahaan memberangkatkan 2 orang karyawan untuk menunaikan ibadah haji. Sampai sekarang perusahaan telah memberangkatkan 7 orang karyawan menunaikan ibadah haji. Usaha kami untuk terus membentuk jiwa karyawan yang beriman dan bertaqwa tidaklah sia-sia. Hal ini terbukti bahwa dengan karyawan yang begitu banyak, setiap musim haji selalu ada yang memenuhi syarat untuk di berangkatkan menunaikan ibadah haji. Hal ini merupakan kondisi yang sangat menggembirakan, sebab bukan tidak mungkin, pada akhirnya semua karyawan Aneka Ilmu akan berkesempatan menunaikan ibadah haji secara menyeluruh.

UPT-PUSTAK-UNDA

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data Identitas Responden

4.1.1. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden terbagi dalam 3 kategori, yaitu :

Kategori (1) responden yang berpendidikan SD

Kategori (2) responden yang berpendidikan SLTP

Kategori (3) responden yang berpendidikan SLTA

Tabel 4.1.
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Kategori	Responden	Jumlah	
		Orang	%
1	SD	40	50
2	SLTP	25	31,25
3	SLTA	15	18,75
	JUMLAH	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden/karyawan bagian finishing yang berpendidikan SD sebanyak 40 orang (50 %), responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 25 orang (31,25 %) dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 15 orang (18,75 %).

4.1.2. Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	%
3 – 11	54	67,5
12 – 20	26	32,5
Jumlah	80	100

Sumber : data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2. diatas tampak bahwa Responden/karyawan yang memiliki masa kerja antara 3 – 11 tahun adalah 54 orang (67,5%) sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja antara 12-20 tahun adalah 26 orang (32,5)

Dengan demikian sebagian besar karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama.

4.1.3. Responden Menurut Penghasilan.

Tabel 4.3.
Responden Menurut Penghasilan
(per bulan)

Kategori	Responden	Jumlah	
		Orang	%
1	< 200.000	54	67,5
2	> 200.000	26	32,5
Jumlah		80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas tampak bahwa responden yang memiliki penghasilan kurang dari

Rp 200.000,00 per bulan sebanyak 54 orang (67,5 %)
sedangkan karyawan dengan penghasilan di atas Rp
200.000,00 per bulan sebanyak 26 orang (32,5 %).

4.2. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Untuk melihat kecenderungan jawaban responden atas variabel penelitian maka peneliti menyajikan tabel frekuensi tiap-tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Variabel Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	%
Tidak menyenangkan	2	2,5
Kurang menyenangkan	9	11,25
Menyenangkan	63	78,8
Sangat menyenangkan	6	7,5
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.4. di atas tampak bahwa responden yang menyatakan pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan sebanyak 2 orang (2,5 %), yang menyatakan kurang menyenangkan sebanyak 9 orang (11,25 %), sedangkan responden yang menyatakan pekerjaannya menyenangkan sebanyak 63 orang (78,8 %) dan yang menyatakan sangat menyenangkan sebanyak 67 orang (7,5 %).

Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian finishing sebagian besar menyenangkan bagi mereka.

Tabel 4.5.
Variabel Gaji

Kategori	Frekuensi	%
Tidak cukup	41	51,25
Kurang mencukupi	34	42,5
Mencukupi	5	6,25
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah.

Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa karyawan finishing yang menyatakan gajinya tidak cukup sebanyak 41 orang (51,25 %), yang menyatakan gajinya kurang cukup sebanyak 34 orang (42,5 %) dan yang menyatakan gajinya telah mencukupi hanya 5 orang (6,25 %).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak cukup.

Tabel 4.6.
Variabel Promosi

Kategori	Frekuensi	%
Tidak menyenangkan	27	33,8
Kurang menyenangkan	46	57,5
Menyenangkan	6	7,5
Sangat Menyenangkan	1	1,25
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.6. diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan di lingkungan kerjanya tidak menyenangkan sebanyak 27 orang (33,8%), kurang menyenangkan sebanyak 46 orang

(57,5%), sedang yang menyatakan promosi itu menyenangkan sebanyak 6 orang (7,5%), dan yang menyatakan promosi yang dilakukan sangat menyenangkan sebanyak 1 orang (1,3%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi yang dilakukan di lingkungan kerja bagian finishing masih dirasakan oleh sebagian besar karyawan kurang menyenangkan.

Tabel 4.7.
Variabel Atasan

Kategori	Frekuensi	%
Tidak mendukung	2	2,5
Kurang mendukung	16	20,0
Mendukung	59	73,8
Sangat Mendukung	3	3,8
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7. diatas tampak bahwa responden yang menyatakan bahwa atasan tidak mendukung bawahan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 2 orang (2,5%) dan yang menyatakan kurang mendukung sebanyak 16 orang (20,0%) sedangkan responden yang menyatakan atasan mendukung sebanyak 59 orang (73,8%) dan yang menyatakan sangat mendukung sebanyak 3 orang (3,8%).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa atasan mereka mendukung karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.8.
Variabel Teman Kerja

Kategori	Frekuensi	%
Kurang bekerja sama	4	5,0
Bekerjasama	65	81,25
Sangat Bekerjasama	11	13,8
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.8. Diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan bahwa teman kerja kurang dapat bekerjasama hanya 4 orang (5,0%), yang menyatakan dapat bekerjasama sebanyak 65 orang (81,3%), dan dapat menyatakan sangat bisa bekerjasama sebanyak 11 orang (13,8%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dapat bekerjasama dengan karyawan.

Tabel 4.9.
Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	4	5,0
Kurang Puas	45	56,25
Puas	29	36,25
Sangat Puas	2	2,5
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.9. diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak puas sebanyak 4 orang (5,0%), yang menyatakan kurang puas sebanyak 45 orang (56,25 %), dan yang menyatakan

puas sebanyak 29 orang (36,3 %) dan yang menyatakan sangat puas dengan 2 orang (2,5%).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang kurang.

4.3. Hubungan Antar Variabel

Sebagaimana telah dikemukakan pada tujuan penelitian bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi hubungan antara variabel pekerjaan, gaji promosi, atasan dan teman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada C.V. Aneka Ilmu Semarang serta mengidentifikasi variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui signifikansi variabel-variabel tersebut maka dilakukan uji Chi – kuadrat X^2 dan diteruskan dengan uji contingency ©.

4.3.1. Hubungan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam Tabel di bawah ini pekerjaan diklasifikasikan pada pekerjaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, sedang kepuasan kerja diklasifikasi puas dan tidak puas.

Tabel 4.10.
Hubungan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Pekerjaan		Jumlah
	Menyenangkan	Tidak Menyenangkan	
Puas	45 (56,25%)	7 (8,75%)	52 (65%)
Tidak Puas	8 (10 %)	20 (25 %)	28 (35%)
Jumlah	53 (66,25%)	27 (33,75%)	80 (100 %)

Sumber : Data diolah dengan SPSS for Windows, 1999

Tabel 4.10. menunjukkan bahwa responden yang menyatakan pekerjaan itu menyenangkan mengakibatkan karyawan merasa puas dalam bekerja sebanyak 45 orang (56,25%).

Pekerjaan tidak menyenangkan membuat karyawan puas sebanyak 7 orang (8,75%) pekerjaan itu sebanyak 8 orang (10%). Pekerjaan itu tidak menyenangkan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja sebanyak 20 orang (25%).

Berdasarkan hasil uji Hipotesis pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 27,351 bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 3,84 maka terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Hal ini disebabkan :

1. Pekerjaan yang sesuai bakat dan keahlian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pekerjaan yang dilakukan/diselesaikan dengan mudah menyebabkan karyawan puas akan pekerjaannya.
3. Pekerjaan yang seimbang dengan gaji yang diperoleh akan mampu menciptakan kepuasan kerja.

4.3.2. Hubungan Gaji dengan Kepuasan kerja Karyawan.

Untuk memudahkan interpretasi maka gaji peneliti klasifikasikan ke dalam gaji yang memadai dan tidak memadai. Sedangkan kepuasan diklasifikasikan puas dan tidak puas.

Tabel 4.11.
Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Gaji		Jumlah
	Memadai	Tidak Memadai	
Puas	19 (23,75%)	33 (41,25%)	52 (65%)
Tidak Puas	4 (5 %)	24 (30 %)	28 (35%)
Jumlah	23 (28,75%)	57 (71,25%)	80 (100 %)

Sumber : Data diolah dengan SPSS for Windows, 1999

Berdasarkan tabel 4.11. tampak bahwa responden yang menyatakan gaji itu sudah memadai dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 19 orang (23,75), gaji yang tidak memadai dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 33 orang (41,25%).

Gaji telah memadai, karyawan tidak puas sebanyak 4(5%) gaji tidak memadai tidak puas dalam serta bekerja sebanyak 24 (30%).

Hasil Uji Hipotesis pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah 4,400, bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 3,84 maka berarti ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan hal ini disebabkan :

1. Gaji merupakan kebutuhan vital seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Dengan gaji yang memadai, berarti sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan mereka.
3. Gaji merupakan hak setiap karyawan untuk dapat diterima setiap bulan sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan kepada perusahaan.

4.3.3. Hubungan Promosi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Kesempatan promosi peneliti klasifikasikan dalam besar dan kecil sedangkan kepuasan diklasifikasikan puas dan tidak puas.

Tabel 4.12.
Hubungan Promosi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Promosi		Jumlah
	Besar	Kecil	
Puas	41 (51,25%)	11 (13,75%)	52 (65%)
Tidak Puas	3 (3,75 %)	25 (31,25 %)	28 (35%)
Jumlah	44 (55%)	36 (45%)	80 (100 %)

Sumber : Data diolah dengan SPSS for Windows, 1999

Tabel 4.12. Menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kesempatan promosi itu besar dan membuat karyawan puas dalam bekerja sebanyak 41 (51, 25%).

Kesempatan promosi itu kecil tetapi karyawan puas dalam bekerja sebanyak 11 orang (13,75%).

Kesempatan promosi itu besar tetapi membuat tidak puas karyawan dalam bekerja sebanyak 3 (3,75%).

Kesempatan promosi itu kecil, dan mengakibatkan tidak puas dalam bekerja sebanyak 25 (31,25%).

Uji Hipotesis pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah 34,135, bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 3,84 maka berarti ada hubungan yang signifikansi antara promosi dengan kepuasan kerja karyawan hal ini disebabkan :

1. Kesempatan promosi menunjukkan pada pengembangan karier seorang karyawan.
2. Kesempatan promosi merupakan prestasi dan menjadi kebanggaan seorang karyawan.
3. Kesempatan promosi adalah keinginan setiap karyawan untuk tertantang lebih maju.

4.3.4. Hubungan Atasan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diklasifikasikan pada puas dan tidak puas, sedangkan atasan diklasifikasikan pada menyenangkan dan tidak menyenangkan.

Tabel 4.13.
Hubungan Atasan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Atasan		Jumlah
	Menyenangkan	Tdk menyenangkan	
Puas	43 (53,75%)	9 (11,25%)	52 (65%)
Tidak Puas	16 (20 %)	12 (15 %)	28 (35%)
Jumlah	59 (73,75%)	21 (26,25%)	80 (100 %)

Sumber : Data diolah dengan SPSS for Windows, 1999.

Tabel 4.13. menunjukkan bahwa responden yang menyatakan bahwa atasan itu menyenangkan dan membuat karyawan puas dalam bekerja sebanyak 43 orang (53,75%). Yang menyatakan atasan menyenangkan tetapi karyawan tidak puas dalam bekerja sebanyak 16 (20%). Atasan tidak menyenangkan tetapi membuat karyawan puas sebanyak 9 orang (11,25 %), atasan tidak menyenangkan dan membuat karyawan tidak puas bekerja sebanyak 12 orang (15%).

Hasil Uji hipotesis pada taraf signifikansi (α) = 0,05 adalah 6,137, bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 3,84 maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara atasan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini disebabkan :

1. Atasan yang menyenangkan akan mampu mengakomodir seluruh kebutuhan karyawan.
2. Atasan yang menyenangkan akan mampu melakukan komunikasi dengan karyawan.
3. Atasan yang menyenangkan mau menerima kritik dan saran (bersifat terbuka).

4.3.5. Hubungan Teman Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini teman kerja diklasifikasikan pada bisa bekerjasama dan tidak bisa bekerjasama, sedangkan kepuasan kerja diklasifikasikan puas dan tidak puas.

Tabel 4.14.
Hubungan Teman Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Teman Kerja		Jumlah
	Bekerjasama	Tidak Bekerjasama	
Puas	51 (37,75%)	1 (1,25%)	52 (65%)
Tidak Puas	7 (8,75%)	21 (26,25 %)	28 (35%)
Jumlah	58 (46,45%)	22 (27,55%)	80 (100 %)

Sumber : Data diolah dengan SPSS for Windows, 1999.

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa responden yang menyatakan teman kerja bisa bekerjasama mengakibatkan karyawan puas dalam bekerja sebanyak 51 orang (37,75%). Teman kerja yang bisa bekerjasama tetapi mengakibatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 7 orang (8,75%). Teman kerja tidak bisa bekerja sama tetapi mengakibatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 1 orang (1,25%). Teman kerja tidak bisa bekerjasama dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan sebanyak 21 orang (26,25%).

Hasil uji hipotesis dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 adalah 48,748, bila dibandingkan dengan t tabel sebesar 3,84 maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara teman kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini disebabkan :

1. Teman Kerja merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, karena pekerjaan harus diselesaikan dengan kerjasama.
2. Kerjasama dengan orang lain merupakan kebutuhan manusia untuk mencapai tujuan (kepuasan kerja).
3. Keeratan hubungan antar teman kerja menumbuhkan perasaan senasib, yang pada akhirnya tercipta kepuasan kerja.

4.4. Derajat Hubungan Variabel Pekerjaan, Gaji, Promosi, Atasan

Teman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk $m = 2$ C maksimum yang didapat adalah 0,707.

$$C \max = \sqrt{\frac{2-1}{2}} = 0,707$$

Harga C akan berkisar antara 0 – 0,707

Dari kisaran ini peneliti menggolongkan menjadi

1. $C = 0$ – 0,140 derajat hubungan sangat lemah
2. $C = 0,141$ – 0,280 derajat hubungan lemah
3. $C = 0,281$ – 0,420 derajat hubungan cukup kuat
4. $C = 0,421$ – 0,560 derajat hubungan kuat
5. $C = 0,561$ – 0,707 derajat hubungan Sangat kuat

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka diperoleh data sebagai berikut :

- a. Variabel Pekerjaan, dengan $C = 0,505$ bila dibandingkan dengan bila dibandingkan dengan $C \max = 707$ maka derajat hubungan variabel pekerjaan dengan kepuasan kerja adalah kuat.

Artinya variabel pekerjaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dilihat bahwa pekerjaan yang menyenangkan, sesuai bakat keahlian dan kemampuan akan meningkatkan kepuasan karyawan.

- b. Variabel Gaji, dengan $C = 0,228$, bila dibandingkan dengan $C_{\max} = 0,707$ maka derajat hubungan variabel gaji dengan kepuasan kerja adalah lemah.

Artinya bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penambahan gaji tidak secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dimungkinkan masih terdapat variabel lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Variabel Promosi, dengan $C = 0,547$ bila dibandingkan dengan $C_{\max} = 0,707$ maka derajat hubungan variabel promosi dengan kepuasan kerja adalah kuat.

Artinya variabel promosi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesempatan promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan mendapat kesempatan promosi seorang karyawan akan merasa puas dan bangga akan pekerjaannya.

Promosi merupakan ukuran bagi seorang karyawan yang berprestasi dan menunjukkan adanya kenaikan ke jenjang yang lebih tinggi.

- d. Variabel atasan, dengan $C = 0,267$, bila dibandingkan dengan $C_{\max} = 0,707$ maka derajat hubungan variabel atasan dengan kepuasan kerja karyawan adalah lemah.

Artinya variabel atasan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Atasan yang menyenangkan dan terbuka tidak secara langsung dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- e. Variabel teman kerja, dengan $C = 0,615$ bila dibandingkan dengan $C_{\max} = 0,707$ maka derajat hubungan antara variabel teman kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat kuat.

Artinya variabel teman kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan

Keeratan hubungan antar karyawan, perasaan senasib akan menumbuhkan suasana yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

4.5. Implikasi Strategi

- 4.5.1 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaji mempunyai derajat hubungan yang lemah dengan kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing, dengan demikian berarti penambahan gaji karyawan tidak secara langsung dapat menciptakan kepuasan kerja mereka. Melihat kondisi seperti ini maka perusahaan tidak hanya menitikberatkan pada

penambahan gaji untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karena terdapat variabel lain yang harus diperhatikan seperti variabel pekerjaan, promosi, dan teman kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Perusahaan secara komprehensif memperhatikan pada kelima variabel dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing dengan melihat pada urutan dominasi pengaruhnya.

4.5.2 Variabel atasan mempunyai derajat hubungan yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing tidak secara langsung dipengaruhi oleh perilaku atasan yang positif terhadap karyawannya. Dengan demikian pola perilaku atasan hendaknya lebih memberikan dukungan, dorongan, kepercayaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja.

4.5.3 Variabel pekerjaan, promosi dan teman kerja mempunyai derajat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing, dengan demikian yang lebih menjadi titik perhatian perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah pada ketiga variabel tersebut.

Bagaimana menciptakan suasana pekerjaan yang lebih nyaman, aman, proses promosi yang transparan, kesempatan karyawan mendapatkan promosi, dan meningkatkan keeratan hubungan antar karyawan sebagai satu keluarga besar.

Dari hasil uji X^2 dan uji C didapat angka-angka sebagai berikut :

Pekerjaan	$X^2 = 27,351$	df. = 1	Kepuasan Kerja
	$\alpha = 0,05$	C = 0,505	
Gaji	$X^2 = 4,400$	df. = 1	
	$\alpha = 0,05$	C = 0,228	
Promosi	$X^2 = 34,135$	df. = 1	
	$\alpha = 0,05$	C = 0,547	Kepuasan Kerja
Atasan	$X^2 = 6,137$	df. = 1	
	$\alpha = 0,05$	C = 0,267	
Teman Kerja	$X^2 = 48,748$	df. = 1	
	$\alpha = 0,05$	C = 0,615	

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pekerjaan gaji, promosi, atasan dan teman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang.
- b) Dengan demikian beberapa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima kebenarannya.
- c) Keeratan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut. Variabel pekerjaan dan promosi mempunyai derajat hubungan yang kuat, variabel gaji dan atasan mempunyai derajat hubungan yang lemah dan variabel teman kerja mempunyai derajat hubungan yang sangat kuat.
- d) Faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan sub. bagian finishing CV. Aneka Ilmu Semarang dengan urutan sebagai berikut :
 - 1. Teman kerja
 - 2. Pekerjaan dan Promosi
 - 3. Gaji dan Atasan

5.2. Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya maka hendaknya perusahaan melakukan pembenahan aspek internal perusahaan dengan memberikan perhatian dan peningkatan berbagai faktor antara lain :

- 1) Perlunya perbaikan kondisi kerja karyawan yang menyangkut peningkatan kenyamanan keselamatan dan ketenangan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan cara :
 - a) Transparansi kebijakan perusahaan (program naik haji, tabungan hari tua, perumahan) agar karyawan dapat mengetahui dengan pasti apa yang akan menjadi hak dan kewajibannya serta karyawan merasa lebih tertantang dalam bekerja sehingga mencapai prestasi yang memuaskan.
 - b) Perputaran atau rotasi kerja karyawan untuk mengatasi kejenuhan karena rutinitas pekerjaan.
 - c) Tersedianya klinik sederhana yang bermanfaat untuk penanganan awal bila karyawan mengalami gangguan kesehatan dalam bekerja (kecelakaan dan sakit ringan).
- 2) Perlunya kesempatan promosi bagi karyawan untuk memacu gairah kerja, karena promosi merupakan bentuk pengakuan perusahaan adanya kemajuan kerja yang dicapai oleh karyawan.
- 3) Perlunya penyusunan struktur penggajian yang baru (kenaikan gaji secara periodik dengan memperhatikan masa kerja),

tambahan insentif bagi karyawan yang dianggap berprestasi oleh perusahaan disertai dengan aturan dan kriteria yang jelas sehingga tidak menimbulkan kecemburuan bagi karyawan.

- 4) Perlunya komunikasi yang terbuka antara atasan dengan karyawan tentang pekerjaan dan perusahaan sehingga karyawan mengetahui posisinya, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 5) Peningkatan pengawasan atasan terhadap karyawannya dengan sikap adil dan bijaksana.
- 6) Melakukan pemeliharaan dan pengembangan karyawan secara terencana dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung, 1983.
- Barry, Cushway, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan*, Elexmedia Komputindo, Jakarta, 1994.
- Faustino Cardoso, Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 1997.
- Fraser, Tm, *Human Stress, Work and Job Satisfaction A. Critical Approach*, Geneve = Internasional Labour Organization.
- Gibson, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)*, Erlangga, Jakarta, 1988.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia, Jakarta, 1998.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia, Jakarta. 1998.
- Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta, 1997.
- James, W. Wolker, *Human Resource Planing*, McGraw Hill, New York, 1984.
- Roustang, Guy, *Why Study Working Condition Via Job Satisfaction ?*, International Labaour Review Vol. 115 No. 3, 1997.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta, 1989.
- Soewarno, *Analisis Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sritex Sukoharjo*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan), 1998.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- William B. Werther, Jr & Keith Davis, *Human Resources and personal Manajemen*, MC. Graw Hill, USA, 1996.

KUESIONER

Petunjuk :

- Isilah sesuai pendapat saudara sendiri
- Isilah dengan memberi tanda silang (x) pada kotak yang telah tersedia

I. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Umur : _____
3. Jenis Kelamin : ☐ Wanita ☐ Pria
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ PT
5. Bagian : _____
6. Masa kerja : _____

II. Pertanyaan

A. Pekerjaan

1. Pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan keahlian yang saya miliki
2. Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja
3. Saya menyelesaikan atau melakukan pekerjaan dengan mudah
4. Saya tidak ingin pindah atau meninggalkan pekerjaan saya
5. Pekerjaan saya menghasilkan penghasilan yang layak / memadai

SS	S	KS	TS

B. Gaji

1. Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari
2. Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya
3. Saya merasa puas dengan gaji tersebut
4. Saya sering mendapat bonus/insentif diluar gaji
5. Bonus / insentif tersebut sudah sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan

SS	S	KS	TS

C. Promosi

1. Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan karier saya
2. Promosi yang dilakukan sesuai dengan prestasi yang saya capai
3. Promosi dilakukan secara berkala dan tepat waktu
4. Saya selalu mendapat kesempatan untuk dipromosikan
5. Promosi dilakukan secara transparan

SS	S	KS	TS

D. Atasan

1. Atasan saya selalu mendorong para karyawannya untuk berprestasi
2. Atasan saya sangat terbuka dalam berhubungan dengan karyawan
3. Atasan saya selalu memberikan kepercayaan karyawannya dalam bekerja
4. Atasan saya tidak ketat dalam melakukan pengawasan terhadap karyawannya
5. Atasan saya selalu menghargai hasil pekerjaan karyawannya

S\$	S	KS	TS

E. Teman Kerja

1. Teman kerja saya mau mendengarkan dan menanggapi keluhan saya dalam hal pekerjaan
2. Teman kerja saya selalu membantu bila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan
3. Saya sering membicarakan masalah yang perlu penyelesaian bersama dengan teman kerja saya
4. Teman kerja saya dapat diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Teman kerja saya selalu dapat dipercaya

S\$	S	KS	TS

F. Kepuasan Kerja

1. Saya puas dengan pekerjaan yang sesuai bakat dan keahlian saya
2. Saya puas dengan gaji yang saya peroleh
3. Saya puas dengan kesempatan promosi yang sesuai dengan prestasi yang dicapai
4. Saya puas dengan atasan yang terbuka dan menghargai saya
5. Saya puas dengan teman kerja yang saling membantu dan memperhatikan

ST	S	KS	TS

Keterangan :

ST : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju